

VILNIAUS VAIKŲ IR JAUNIMO KLUBO „KLEVAS“ DARBO APMOKĖJIMO

SISTEMA

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Vilniaus vaikų ir jaunimo klubo „Klevas“ (toliau – Klubas) darbuotojų darbo apmokėjimo sistema (toliau – Sistema) reglamentuoja visų Klubo darbuotojų darbo apmokėjimo tvarką, detalizuoja pareiginės algos nustatymo kriterijus, darbo užmokesčio apskaičiavimą esant nukrypimams nuo normalių darbo sąlygų, atsiskaitymo su darbuotojais terminus, nustato darbuotojų kategorijas pagal pareigybes, nurodo kiekvienos pareigybės apmokėjimo formas ir darbo užmokesčio dydžius, papildomo apmokėjimo skyrimo pagrindus ir tvarką.

2. Šios Sistemos nuostatos parengtos vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatomis ir jas įgyvendinančiais teisės aktais, Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu (toliau – DAĮ), Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintomis darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijomis, Klubo darbo tvarkos taisyklėmis ir yra suderintos su kitais Klubo vidaus teisės aktais bei taikomos apskaičiuojant ir išmokant pagal darbo sutartis dirbančių darbuotojų darbo užmokestį.

3. Klubo direktorius, vadovaudamasis Lietuvos Respublikos ekonomikos ir inovacijų ministro patvirtintu Lietuvos profesijų klasifikatoriumi ir Vilniaus miesto savivaldybės patvirtintais etatų pavyzdiniais normatyvais, tvirtina Klubo darbuotojų pareigybių sąrašą, pareigybių lygius ir pareigybių aprašymus.

4. Neformaliojo švietimo mokytojų pareigybių skaičius Klubo darbuotojų pareigybių sąraše nustatomas, atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu patvirtintą Mokymo lėšų apskaičiavimo, paskirstymo ir panaudojimo tvarkos aprašą, vadovaujantis kuriuo skiriamų etatų skaičius priklauso nuo pagal atitinkamas ugdymo programas dirbančių neformaliojo švietimo mokytojų kontaktinių valandų skaičius per mokslo metus (sąlyginių klasių skaičiaus ir dydžio) ir vidutinio kontaktinių valandų, tenkančių per mokslo metus vienai pareigybei, skaičiaus.

5. Klubo darbuotojų pareigybės yra keturių lygių:

A1 lygio – psichologo pareigybė, kuriai būtinas ne žemesnis kaip aukštasis universitetinis išsilavinimas su magistro kvalifikaciniu laipsniu ar jam prilygintu išsilavinimu;

A2 lygio – direktoriaus ir jo pavaduotojų, neformaliojo švietimo mokytojų, švietimo pagalbos specialistų, visos dienos grupės auklėtojo, bibliotekininko, ugdymo karjerai specialisto, informacinių technologijų specialistas (tinklo inžinierius), mokymo priemonių specialistas, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis universitetinis išsilavinimas su bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam prilygintu išsilavinimu arba aukštasis koleginius išsilavinimas su profesinio bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam prilygintu išsilavinimu;

B lygio – raštinės administratoriaus pareigybė kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštesnysis išsilavinimas, įgytas iki 2009 metų, ar specialusis vidurinis išsilavinimas, įgytas iki 1995 metų;

C lygio – neformaliojo švietimo mokytojo padėjėjo, sekretoriaus, kurioms būtinas ne žemesnis kaip vidurinis išsilavinimas ir (ar) įgyta profesinė kvalifikacija;

D lygio – valytojo, budėtojo-sargo, kurioms netaikomi išsilavinimo ar profesinės kvalifikacijos reikalavimai.

6. Klubo darbuotojų darbo užmokestį, priklausomai nuo atitinkamų reikalavimų (išsilavinimo, stažo, kvalifikacinės kategorijos), taikomų atitinkamos pareigybės darbo apmokėjimui,

sudaro:

- 6.1. pareiginė alga;
 - 6.2. pinigine išmoka (sistemoje numatytais atvejais);
 - 6.3. mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, budėjimą;
 - 6.4. priemokos;
 - 6.5. kintamoji dalis (Sistemoje numatytais atvejais).
7. Pareiginė alga Klubo darbuotojams nustatoma pareiginės algos koeficientą dauginant iš pareiginės algos bazinio dydžio.

II SKYRIUS DARBO APMOKĖJIMO ORGANIZAVIMAS

I SKIRSNIS MINIMALUS DARBO UŽMOKESTIS. NEKVALIFIKUOTAS DARBAS

8. Konkreti pareiginė alga, kitos darbo apmokėjimo formos ir sąlygos, darbo normos nustatomos su darbuotoju sudaromoje darbo sutartyje, kuri turi atitikti šios Sistemos nuostatas.
9. Darbuotojų atliekamo darbo turinys, jo aprašymas, darbuotojams privalomi kvalifikaciniai reikalavimai, jei tokie taikomi atskirai pareigybei, privaloma ir savanoriška kvalifikacijos tobulinimo tvarka nustatomi darbuotojų pareigybės aprašuose ir/arba darbo sutartyse.
10. Klube taikoma Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtinta minimalioji mėnesinė alga ir minimalus valandinis atlygis.
11. Minimalus darbo užmokestis – mažiausias leidžiamas atlygis už nekvalifikuotą darbą darbuotojui atitinkamai už vieną valandą ar visą kalendorinio mėnesio darbo laiko normą.
12. Nekvalifikuotu darbu laikomas darbas, kuriam atlikti nekeliami jokie specialūs kvalifikacinių įgūdžių ar profesinių gebėjimų reikalavimai (D pareigybės lygio darbuotojams).
13. Pareigos, priskirtinos prie nekvalifikuotų darbų, Klube yra šios: valytojas. Šiems darbuotojams nustatoma minimalios mėnesinės algos dydžio pareiginė alga.

II SKIRSNIS MOKĖJIMAS UŽ VIRŠVALANDINĮ DARBĄ IR DARBĄ POILSIO IR ŠVENČIŲ DIENOMIS

14. Dirbant daugiau nei etatu tose pačiose pareigose, su darbuotoju darbo sutartyje sulygus dėl padidinto darbo masto, darbas nelaikomas viršvalandiniu ir darbuotojui mokamas įprastas darbo užmokestis.
15. Už viršvalandinį darbą poilsio ir švenčių dieną, kuri nenustatyta pagal darbo grafiką, ar viršvalandinį darbą naktį, mokamas dvigubas darbuotojo darbo užmokestis.
16. Už viršvalandinį darbą mokamas dviejų su puse darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis.
17. Už darbą švenčių ar poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo grafiką, mokamas dvigubas darbuotojo darbo užmokestis arba darbuotojo prašymu gali būti suteikiamos dvi poilsio dienos, kurios pridedamos prie kasmetinių atostogų ir apmokamos darbuotojo darbo užmokesčiu.
18. Darbuotojui vykstant į komandiruotę Lietuvoje ar užsienyje, vadovaujamas Lietuvos Respublikos valstybės nutarimu „Dėl dienpinigių ir kitų komandiruočių išlaidų apmokėjimo“. Komandiruotės metu darbuotojas turi dirbti įprastu darbo laiko režimu.

III SKIRSNIS DARBAS NE VISO DARBO LAIKO SĄLYGOMIS. DARBO LAIKO APSKAITA

19. Darbo laikas darbuotojui trumpinamas teisės aktų nustatyta tvarka.
20. Sutarus su darbuotoju, kad jis dirbs ne visą darbo laiką, darbo užmokestis mokamas to darbuotojo proporcingai dirbtam laikui.
21. Darbas ne viso darbo laiko sąlygomis dirbantiems darbuotojams nesukelia ribojimų nustatant kasmetinių atostogų trukmę, apskaičiuojant darbo stažą, tobulinant kvalifikaciją, neapriboja kitų darbuotojo darbo teisių, palyginti su darbuotojais, kurie dirba tokį patį ar lygiavertį darbą viso darbo laiko sąlygomis, atsižvelgiant į darbo stažą, kvalifikaciją ar kitas aplinkybes.
22. Darbo laiko apskaita tvarkoma dokumentų valdymo sistemoje.
23. Darbo laiko apskaitos žiniaraščių pildymas numatomas atitinkamiems darbuotojams jų pareigybių aprašymuose.
24. Užpildytus ir atsakingo asmens pasirašytus darbo laiko apskaitos žiniaraščius tvirtina Klubo direktorius.
25. Patvirtinti darbo laiko apskaitos žiniaraščiai pateikiami Vilniaus miesto savivaldybės administracijos biudžetinių įstaigų centralizuotos apskaitos skyriaus darbo užmokesčio apskaitos poskyrio specialistui per tris darbo dienas mėnesiui pasibaigus.

IV SKIRSNIS KASMETINIŲ ATOSTOGŲ APMOKĖJIMAS

26. Kasmetinių atostogų laiku darbuotojui paliekamas jo vidutinis darbo užmokestis. Laikotarpis, iš kurio skaičiuojamas vidutinis darbo užmokestis, yra 3 paskutiniai kalendoriniai mėnesiai, einantys prieš tą mėnesį, už kurį (ar jo dalį) mokamas vidutinis darbo užmokestis.
27. Atostoginiai už visas suteiktas atostogas išmokami ne vėliau kaip paskutinę darbo dieną prieš kasmetinių atostogų pradžią. Atostoginiai už atostogų dalį, viršijančią dvidešimt darbo dienų trukmę, darbuotojui mokami atostogų metu darbo užmokesčio mokėjimo tvarka ir terminais.
28. Darbuotojo atskiru prašymu, suteikus kasmetines atostogas, atostoginiai mokami įprasta darbo užmokesčio mokėjimo tvarka.
29. Atleidžiant darbuotoją, kuris atleidimo dieną turi nepanaudotų atostogų, už nepanaudotas atostogas mokama kompensacija.

V SKIRSNIS PRIEMOKŲ, IŠMOKŲ MOKĖJIMO TVARKA IR SĄLYGOS. DARBUOTOJŲ SKATINIMAS

30. Klube darbuotojams skatinti gali būti taikomos šios priemonės:
- 31.1. padėka (gali būti taikoma atskirai ar kartu su kitomis skatinimo priemonėmis);
 - 31.2. iki dešimt mokamų papildomų poilsio dienų (tačiau ne daugiau kaip 2 dienas iš jų ugdymo proceso metu) per mokslo metus suteikimas;
 - 31.3. iki vienos pareiginės algos dydžio piniginės išmokos (priklausomai nuo Klubu turimų sutaupytų lėšų) ne dažniau kaip kartą per kalendorinius metus už asmeninį išskirtinį indėlį įgyvendinant Klubui nustatytus tikslus arba už pasiektus rezultatus ir įgyvendintus uždavinius, taip pat siekiant paskatinti:
 - 31.3.1. 100 procentų pareiginės algos išmoka skiriama vertinamam darbuotojui jo veiklą įvertinus įvertinus praėjusių kalendorinių metų veiklą kaip viršijusią lūkesčius;
 - 31.3.2. 60 procentų pareiginės algos išmoka skiriama vertinamam darbuotojui jo veiklą įvertinus kaip atitinkančią lūkesčius;
 - 31.3.3. 20 – 100 procentų pareiginės algos išmoka, išskirtinai Klubu direktoriaus valia gali būti skiriama ne už konkretų atliktą darbą ar pasiektus konkrečius rezultatus, o kaip individualus darbuotojo paskatinimas, apdovanojimas (pvz., už siūlomas idėjas ugdymo kokybės

ar darbo efektyvumo tikslais ir paties darbuotojo pastangas jas įgyvendinti; aktyvų ir produktyvų dalyvavimą darbo grupių, metodinėje veikloje, Klubo gyvenime ar pan.);

31.4. vienkartinė pinigine išmoka Vyriausybės nustatyta tvarka (priklausomai nuo Klubo turimų sutaupytų lėšų):

31.4.1. atlikus vienkartinės (baigtinės) ypač svarbias Klubo veiklai užduotis ir didelio masto darbuotojo vykdomų funkcijų požiūriu, t. y. reikšmingai prisidedant prie Klubo strategijos kūrimo ir inovacijų (pvz., tarptautinių projektų inicijavimas, pritraukiant lėšas Klubui; administravimo procesų optimizavimas ir pan.). Darbuotojui skiriama 10 – 100 procentų pareiginės algos išmoka, priklausomai nuo užduočių masto, jų atlikimo trukmės;

31.5. leidimas atlikti dalį ar visas savo darbo funkcijas (kai tai suderinama su pareigybės apraše nustatytais funkcijomis) nuotoliniu būdu namuose mokinių atostogų metu;

32. 31.3. ir 31.4. p. finansinės skatinimo priemonės taikomos tik esant pakankamam mokes fondo. Trūkstant lėšų, skiriamos maksimaliai galimos išmokos, išlaikant Sistemoje nustatytų išmokų ribinių dydžių proporcijas (pvz., jei turimomis lėšomis galima maksimali išmoka yra 70 procentų, tai ji atitiktų Sistemoje numatytą 100 procentų ir pan.).

33. Klubo direktoriaus įsakymu darbuotojams skiriamos priemokos nuo 10 iki 80 procentų pareiginės algos dydžio už:

33.1. kito darbuotojo pavadavimą, kai el. būdu - dokumentu teikiant pavedama laikinai atlikti kito darbuotojo pareigybei nustatytas funkcijas:

33.1.1. darbuotojui, vykdančiam dalį kitų darbuotojų (A, B, C lygio, išskyrus pedagoginių pareigybių) funkcijų, mokama 20 procentų pareiginės algos dydžio priemoka už 1 mėnesio pavadavimą, 30–70 proc. už pavadavimą nuo 2 iki 6 mėnesių, priklausomai nuo atliekamų funkcijų pobūdžio, 80 procentų – vaduojant ilgiau nei 6 mėnesius;

33.1.2. kitiems D lygio darbuotojams:

33.1.2.1. valytojui – 10 procentų valant 1/3 papildomo ploto ne trumpiau kaip 7 darbo dienas, 15 procentų – valant 1/2 papildomo ploto ne trumpiau kaip 5 darbo dienas;

33.1.2.2. 10 – 80 procentų už kito darbuotojo pavadavimą, priklausomai nuo darbų pobūdžio ir vadavimo trukmės;

33.1.2.3. aptarnaujančio personalo darbuotojams priemokos skiriamos direktoriaus pavaduotojo ugdymo aplinkos aprūpinimui teikimu, nurodant priemokos mokėjimo pagrindą ir siūlomą dydį;

33.1.2.4. vaduojant ilgiau nei dvi savaites, sudaromas papildomas susitarimas (jei neviršijama 1,5 etato) dėl atitinkamos etato dalies, kurios dydis priklauso nuo valytojui skirto valomo ploto dydžio, kitam darbuotojui – nuo vaduojamo darbuotojo funkcijų dalies. Dėl didelio darbo krūvio negalint sudaryti papildomo susitarimo, mokama 80 procentų pareiginės algos priemoka;

33.2. papildomų užduočių, suformuluotų el. būdu - dokumentu, atlikimą, kai dėl to viršijamas įprastas darbo krūvis arba kai atliekamos pareigybės aprašyme nenumatytos funkcijos, mokama:

33.2.1. neformaliojo švietimo mokytojams, jaunimo darbuotojams, kitiems specialistams (A, B ir C lygių):

33.2.1.1. mokymų bendruomenės nariams organizavimą, metodinės medžiagos parengimą, miesto, šalies, tarptautinių projektų inicijavimą ir koordinavimą – vienkartinė arba nustatytą laikotarpį trunkanti 20–30 procentų pareiginės algos dydžio priemoka;

33.2.2. neformaliojo švietimo mokytojui už visus etato struktūroje nesulygtus darbus, kurie aprašyti sistemos 1 priede, mokama 10 – 80 procentų priemoka:

33.2.2.1. sumuojant darbams/veikloms skirtas valandas (pamokas), valandinį vienos valandos (pamokos) su pasiruošimu jai įkainį padauginus iš valandų skaičiaus;

33.2.2.2. ne mažesnė kaip 10 procentų priemoka kitais Sistemoje nenumatytais atvejais, priimanč individualų sprendimą;

33.3. įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, kai yra padidėjęs darbų mastas, atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, bet neviršijama nustatyta darbo laiko trukmė (10–80

procentų pareiginės algos dydžio priemoka, priklausomai nuo darbų pobūdžio, trukmės):

33.3.1. už darbą, esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų (pandemijos, užsitęsios ekstremalios situacijos, renovacijos metu ir pan.);

33.3.2. už mokinių rengimą miesto, šalies ir tarptautiniams projektams, olimpiadoms, konkursams, socialinių emocinių ugdymą, ugdymo stovyklų organizavimą, pozityvų ugdymą, hibridines pamokas ar ugdymo inovacijas (veiksmingas IT priemonių ir metodų taikymas bei pan.), jei nėra tarifikuotos atskiros valandos.

34. Pasikeitus aplinkybėms, dėl kurių buvo skirta priemoka, direktoriaus įsakymu priemokos dydis ir mokėjimo terminas gali būti pakeistas arba mokėjimas.

35. 33.3 p. numatyti priemokų dydžiai taikomi tik esant pakankamam mokes fondui. Trūkstant lėšų skiriamos maksimaliai galimos priemokos, išlaikant sistemoje nustatytų priemokų ribinių dydžių proporcijas (pvz., jei turimomis lėšomis galima maksimali išmoka yra 70 procentų, tai ji atitiktų Sistemoje numatytą 100 procentų).

VI SKIRSNIS

DARBO UŽMOKESČIO MOKĖJIMO TERMINAI, TVARKA

36. Darbo užmokestis darbuotojui mokamas ne rečiau kaip du kartus per mėnesį, o jeigu darbuotojas prašo – kartą per mėnesį.

37. Už darbą per kalendorinį mėnesį atsiskaitoma ne vėliau negu per dešimt darbo dienų nuo jo pabaigos, jeigu darbo teisės normos ar darbo sutartis nenustato kitaip.

38. Darbo užmokestis mokamas tik pinigais, pervedant į darbuotojo nurodytą asmeninę sąskaitą banke.

39. Darbo sutarčiai pasibaigus, visos darbuotojo su darbo santykiais susijusios išmokos išmokamos, kai nutraukiama darbo sutartis su darbuotoju.

40. Ne rečiau kaip kartą per mėnesį tarnybiniu el. paštu darbuotojui pateikiama informacija apie jam apskaičiuotas, išmokėtas ir išskaičiuotas sumas ir apie darbo laiko trukmę.

41. Darbuotojui el. būdu teikiant prašymą, darbdavys išduoda darbuotojui pažymą apie darbą Klube. Pažymoje nurodoma darbuotojo darbo funkcijos ir/ar pareigos, kiek laiko jis dirbo, darbo užmokesčio dydis ir sumokėtų mokesčių bei valstybinio socialinio draudimo įmokų dydis.

VII SKIRSNIS

IŠSKAITOS IŠ DARBO UŽMOKESČIO

42. Išskaitos gali būti daromos šiais atvejais:

42.1. grąžinti perduotoms ir darbuotojo nepanaudotoms pagal paskirtį darbdavio pinigų sumoms;

42.2. grąžinti sumoms, permokėtoms dėl skaičiavimo klaidų;

42.3. atlyginti žalai, kurią darbuotojas dėl savo kaltės padarė darbdaviui;

42.4. išieškoti atostoginiams už suteiktas atostogas, viršijančias įgytą teisę į visos trukmės ar dalies kasmetines atostogas, darbo sutartį nutraukus darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių arba dėl darbuotojo kaltės darbdavio iniciatyva (atitinkamai Darbo kodekso 55 ir 58 str.);

42.5. išieškant nustatytas sumas pagal vykdomuosius dokumentus (vykdomieji raštai, išduoti teismo sprendimų, nuosprendžių, nutarimų, nutarčių pagrindų; teismo įsakymai; institucijų ir pareigūnų nutarimai administracinių teisės pažeidimų bylose; kiti institucijų ir pareigūnų sprendimai, kurių vykdymą civilinio proceso tvarka nustato įstatymai).

43. Išskaita padaroma ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo tos dienos, kurią darbdavys sužinojo ar galėjo sužinoti apie atsiradusį išskaitos pagrindą.

VIII SKIRSNIS

LIGOS PAŠALPOS MOKĖJIMAS

44. Ligos pašalpa mokama už pirmąsias dvi kalendorines ligos dienas, sutampančias su darbuotojo darbo grafiku. Mokama ligos pašalpa negali būti mažesnė negu 62,06 procento pašalpos gavėjo vidutinio uždarbio, apskaičiuoto Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka.

45. Pagrindas skirti ligos išmoką yra nedarbingumo pažymėjimas, išduotas pagal sveikatos apsaugos ministro ir socialinės apsaugos ir darbo ministro tvirtinamas Elektroninių nedarbingumo pažymėjimų bei elektroninių nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimų išdavimo taisyklės.

IX SKIRSNIS MATERIALINĖS PAŠALPOS MOKĖJIMAS

46. Materialinės pašalpos dydis priklauso nuo konkrečių aplinkybių ir Klubui skirtų lėšų (savivaldybės biudžeto).

47. Klubo darbuotojams, kurių materialinė būklė tapo sunki dėl jų pačių ligos, sutuoktinio ar partnerio (kai partnerystė įregistruota įstatymų nustatyta tvarka), jo tėvų, vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių) ir seserų (įseserių), taip pat išlaikytinių, kurių globėjais ar rūpintojais įstatymų nustatyta tvarka yra paskirti Klubo darbuotojai, ligos ar mirties, stichinės nelaimės ar turto netekimo, gali būti skiriama iki MMA dydžio materialinė pašalpa, jeigu yra pateikti šių darbuotojų el. būdu pateikti prašymai ir atitinkamą aplinkybę patvirtinantys dokumentai.

48. Mirus Klubo darbuotojui, jo šeimos nariui (sutuoktiniui, vaikui (įvaikiui), motinai (įmotei), tėvui (įtėviui)) iš Klubui skirtų lėšų išmokama ne mažesnė kaip vieno MMA (gali būti iki trijų MMA dydžio) materialinė pašalpa, jeigu yra pateiktas jo šeimos nario rašytinis prašymas ir mirties faktą patvirtinantys dokumentai. Pašalpos dydis priklauso nuo užimamo etato dydžio, tačiau negali būti mažesnė nei 500 eurų.

III SKYRIUS KLUBE PATVIRTINTŲ PAREIGYBIŲ DARBO APMOKĖJIMO SĄLYGOS

I SKIRSNIS PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO NUSTATYMO KLUBO DARBUOTOJAMS KRITERIJAI

49. Klubo direktorius, nustatydamas pareiginės algos koeficientus darbuotojams, vadovaujasi DAĮ bei atsižvelgia į Klubui skirtas lėšas.

50. Klube patvirtintos pareigybės, jų darbo apmokėjimas:

50.1. Klubo neformaliojo švietimo mokytojams, jaunimo darbuotojams, socialiniams darbuotojams, socialiniams pedagogams vadovaujantis DAĮ 2 priedu, atsižvelgiant į pedagoginio darbo stažą ir/ar kvalifikacinę kategoriją bei veiklos sudėtingumą, nustatomas pareiginės algos koeficientas ir fiksuotas mėnesinis darbo užmokesčio dydis:

50.1.1. neformaliojo švietimo mokytojui;

50.1.2. jaunimo darbuotojui;

50.1.3. socialiniam darbuotojui;

50.1.4. socialiniam pedagogui.

50.2. neformalaus ugdymo pedagogo, jaunimo darbuotojo, socialinio darbuotojo, socialinio pedagogo pareiginės algos koeficientas nustatomas iš naujo pasikeitus pedagoginio darbo stažui ar/ir veiklos sudėtingumui ir / ar kvalifikacinei kategorijai nuo rugsėjo 1 d. ir/ar nuo sausio 1 d. ir/arba gavus neformaliojo švietimo mokytojo prašymą ir jį įgyvendinant nuo

artimiausio kito mėnesio pirmos darbo dienos;

51. Klubo specialistų (A ir B lygio) ir kvalifikuotų darbuotojų (C lygio) pareiginės algos minimalus koeficientas nustatomas vadovaujantis DAĮ 1 priedu, o maksimalūs koeficientai nustatomi pagal pareigybės lygį ir profesinio darbo patirtį (metais). Konkretus pareiginės algos koeficientas, nustatomas specialistams ir kvalifikuotiems darbuotojams, priklauso nuo išsilavinimo, veiklos sudėtingumo, atsakomybės ir savarankiškumo lygio, turimų papildomų žinių ir įgūdžių, svarbių einamoms pareigoms ir yra ne mažesnis kaip iki 2023-12-31 mokėtas atlygis be kintamosios dalies:

51.1. raštinės administratoriui.

52. Konkrečių darbuotojų, priskirtų atitinkamoms pareigybėms, pareigos nustatomos pareigybės aprašymuose. Darbo sutartyje gali būti numatytos ir kitos darbuotojo darbo apmokėjimo sąlygos, tačiau jos negali prieštarauti šiai Sistemai.

53. Darbuotojui įgijus aukštesnę kvalifikaciją, Klubo direktoriaus sprendimu tokiam darbuotojui gali būti mokamas didesnis darbo užmokestis arba pritaikytas didesnis darbo apmokėjimo tarifas. Esant laisvoms darbo vietoms, kurioms keliami aukštesni reikalavimai, tokios darbo vietos pirmiausia pasiūlomos Klubo darbuotojams, įgijusiems aukštesnę kvalifikaciją. Tokiu atveju darbuotojui taikoma užimamos aukštesnės pareigybės atlyginimų sistema.

II SKIRSNIS

DARBUOTOJŲ VERTINIMAS. KINTAMOSIOS DALIES NUSTATYMAS.

54. Nuo 2025 m. kintamoji dalis nustatoma atlikus kasmetinį darbuotojų vertinimą kiekvienais metais, atsižvelgiant į Klubo turimas lėšas.

Nuo 2025 m. kas 3 metus po atlikto darbuotojų vertinimo, didinamas pareiginės algos koeficientas, darbuotojo veiklą kaip viršijančią lūkesčius ar juos atitinkančią:

1. Viršijus lūkesčius 3 metus iš eilės, pareiginės algos koeficientas didinamas 0,1 dydžio.
2. Lūkesčiams atitinkant 3 metus iš eilės, pareiginės algos koeficientas didinamas 0,06 dydžio.
3. Vienerius/dvejus metus lūkesčius viršijus ir dvejus/vienerius metus lūkesčiams atitinkant, pareiginės algos koeficientas didinamas 0,08 dydžio.

55. Kintamoji dalis kaip privaloma darbo užmokesčio sudėtinė dalis išlieka 2024 m. po atlikto vertinimo už 2023 m.: „labai gerai“ įvertinus darbuotojo veiklą, skiriama 15 proc. 2023 m. nustatytos pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio kintamoji dalis; įvertinus veiklą „gerai“ – 10 proc.

IV SKYRIUS

NEFORMALIOJO ŠVIETIMO MOKYTOJŲ DARBO KRŪVIO SANDARA

I SKIRSNIS

NEFORMALIOJO ŠVIETIMO MOKYTOJŲ DARBO KRŪVIO SUDARYMO KRITERIJAI

56. Neformaliojo švietimo mokytojo darbo krūvis sudaromas vadovaujantis teisės aktais, reglamentuojančiais neformaliojo švietimo mokytojo krūvio sandarą: LR ŠMSM įsakymu patvirtintais Neformaliojo švietimo mokytojų, dirbančių pagal bendrojo ugdymo, profesinio mokymo ir neformaliojo švietimo programas (išskyrus ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo programas), darbo krūvio sandaros nustatymo tvarkos aprašu; Neformaliojo švietimo mokytojų, dirbančių pagal bendrojo ugdymo, profesinio mokymo ir neformaliojo švietimo programas (išskyrus ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo programas), veiklą Klubo bendruomenei aprašu; Neformaliojo švietimo mokytojų, dirbančių pagal bendrojo ugdymo, profesinio mokymo

ir neformaliojo švietimo programas (išskyrus ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo programas), veiklų, susijusių su profesiniu tobulėjimu, aprašų; Pradinio, pagrindinio ir vidurinio ugdymo programų bendraisiais ugdymo planais.

57. Neformaliojo švietimo mokytojų darbo krūvio sandara priklauso nuo:

57.1. Klubo ugdymo plane numatytų dalykui mokytis skirtų valandų skaičiaus;

57.2. mokinių skaičiaus grupėje ar klasėje (fiksuoto einamųjų metų Spalio 1 d. Mokinių registre);

57.3. valandų, skirtų mokinių ugdymo (si) poreikiams tenkinti ir mokymosi pagalbai teikt (dalykų modulių, papildomų pamokų, konsultacijų, neformaliojo švietimo veiklų).

58. Neformaliojo švietimo mokytojo darbo krūvį sudaro:

58.1. kontaktinės valandos (tiesioginiam darbui su mokiniiais) – valandos, skiriamos Klubo ugdymo planui įgyvendinti: privalomos bendrojo ugdymo srities / dalyko pamokos, pamokos skirtos tenkinti mokinio ugdymo(si) poreikius ir teikti mokymosi pagalbą, neformaliojo švietimo veiklos;

58.2. valandos, skirtos funkcijoms, susijusioms su kontaktine veikla, vykdyti – valandos, skirtos pasiruošti pamokoms, vertinti mokinių pasiekimus ir informuoti, profesiniam tobulėjimui: planuoti pamokas ir rengti mokomąją medžiagą, užduotis, tikrinti mokinių individualius darbus, atlikti individualios mokinio pažangos analizę, informuoti apie mokinių pasiekimus, stebėti pamokas, savišvietai;

58.3. Privalomos ir sutartos valandos, skirtos funkcijoms, susijusioms su veikla Klubo bendruomenei, vykdyti – valandos, skirtos kitai ugdomajai veiklai su mokiniiais, pedagoginiais darbuotojais, vaiko atstovais, Klubo partneriais; vadovauti klasei, atlikti kitus Klube sutartus darbus, kurie nėra apibrėžiami kaip kontaktinė veikla. Privalomos, ne mažiau kaip 102 bendruomeninės valandos, skiriamos 1 etatui (1512 val. per metus) ir esant 24 savaitinėms pamokoms. Privalomos 102 val. susijusios su pedagogų profesiniu tobulėjimu mažinamos proporcingai pagal turimas 24 pamokas ir etato dydį (pavyzdžiui, esant 12 pamokų, skiriamos, ne mažiau kaip 51 val. ir pan.). Mokytojui, sutikus būti klasės vadovu ir dirbant mažesniu nei 0,74 etatu, skiriamos ne mažiau, kaip 105 val. privalomoms bendruomeninėms veikloms;

58.4. Neformaliojo švietimo mokytojai apie kitais mokslo metais jiems numatomą darbo laiko normą informuojami iki liepos 1 d. darbo el. pašto (jei krūvis ne mažėja). Jei krūvis mažėja, ne vėliau kaip iki liepos 1 d., neformaliojo švietimo mokytojas apie tai informuojamas direktoriaus ar jo įgalioto asmens pranešimu per el. dokumentų sistemą. Apie savo apsisprendimą dirbti pakeistomis sąlygomis neformaliojo švietimo mokytojas informuoja Direktorių raštu el. dokumentų sistemoje per 5 darbo dienas po Direktoriaus rašto, el. dokumentų sistemoje, gavimo.

59. To paties dalyko neformaliojo švietimo mokytojų kitų mokslo metų kontaktinės valandos aptariamasi metodinėje grupėje ir numatomos pagal Klubo ugdymo planą ir/ar jo projektą. Bendruomeninių valandų poreikis išsakomas metodinėje grupėje, kur nurodomas ne tik valandų poreikis, bet ir aprašomi prisiimami neformaliojo švietimo mokytojų įsipareigojimai. Direktorius atsižvelgia į argumentuotus pačių dalyko neformaliojo švietimo mokytojų pasiūlymus ir pageidavimus, taip pat išklausius atsakingų direktoriaus pavaduotojų ugdymui nuomonę.

60. Sudarant kitų mokslo metų neformaliojo švietimo mokytojų darbo krūvį pirmiausiai stengiamasi išlaikyti ne mažesnę, nei tą patį, praėjusių mokslo metų neformaliojo švietimo mokytojo darbo krūvį, numatytą darbo sutartyje.

61. Direktoriui galutinai skiriant darbo krūvius, atsižvelgiama į praėjusių mokslo metų neformaliojo švietimo mokytojo įvykdytus įsipareigojimus, pedagoginę patirtį (kompetenciją, kvalifikacinę kategoriją), mokinių ugdymo kokybę, įvertinus konkrečios klasės mokinių kontekstą, vykdyti neformaliojo švietimo veiklas ir/ar dalyvavimą projektuose.

62. Galutinis einamųjų mokslo metų neformaliojo švietimo mokytojo darbo krūvis gali skiriamas ne vėliau kaip iki rugsėjo 1 dienos, o tikslinamas iki spalio 1 d. direktoriaus įsakymu.

63. Veiklų, susijusių su profesiniu tobulėjimu, veiklų bendruomenei sąrašas ir veikloms skiriamas valandų skaičius tvirtinamas Klubo Darbo tarybos protokolu. Šis sąrašas yra Klubo Darbo apmokėjimo sistemos priedas (priedas Nr. 1) ir gali būti atskirai tikslinamas kiekvienais

metais. Dėl darbo padidintu mastu su pedagogais sutariama abipusiu susitarimu, prioritetą skiriant tiems darbuotojams, kurie įvykdo prisiimtus įsipareigojimus ir padeda užtikrinti nepertraukiamą ugdymo procesą (pavadoja kitus kolegas), yra klasių vadovai, vykdo Klubo pokyčių projektus, veda neformaliojo švietimo užsiėmimus, neturi tėvų nusiskundimų ir/ar darbo drausmės pažeidimų.

64. Mokslo metų pabaigoje neformaliojo švietimo mokytojas metinio pokalbio metu su tiesioginiu ugdymo vadovu (jam nesant kitu ugdymo vadovu) atsiskaito už atliktas bendruomenines veiklas, kvalifikacijos kėlimą ir preliminariai sutaria dėl kitų mokslo metų lūkesčių.

V SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

65. Klubo darbuotojų darbo užmokesčio dydis tikslinamas kiekvienais mokslo metais ir /ar pasikeitus teisės aktams, atitinkamai Sistema peržiūrima ne rečiau kaip vieną kartą metuose.

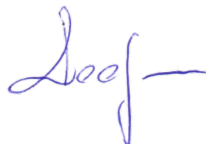
66. Sistema patvirtinta konsultuojantis su Klubo darbo taryba, laikantis lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principų.

67. Visi Klubo darbuotojai su šia Sistema yra supažindinami el. dokumentų sistemoje ir privalo laikytis Sistemoje nustatytų įpareigojimų bei atlikdami savo darbo funkcijas vadovautis Sistemoje nustatytais principais.

68. Prieš nustatant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą, įvykdytos darbuotojų informavimo ir konsultavimo procedūros Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka

Su Vilniaus vaikų ir jaunimo klubo „Klevas“ Darbo taryba suderinta 2024-04-25

Darbo tarybos pirmininkė



Reda Rainytė